

RECHTSPRAAK

Ingetrokken ontslag op staande voet. Veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon.*Feiten*

Werkgever exploiteert een kinderdagverblijf. Werkneemster is op 24 juni 2019 bij werkgever in dienst getreden. Op 18 september 2022 is werkneemster na een gecompliceerde zwangerschap vroegtijdig bevallen van een tweeling door een spoedkeizersnede. Werkneemster heeft (in ieder geval) in de periode van 11 januari 2023 tot 8 mei 2023 gedurende één dag per week betaald ouderschapsverlof genoten. Op 8 mei 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Er is een re-integratietraject gestart. In of omstreeks mei 2024 is een tweedespoortraject ingezet. Op of omstreeks 12 september 2024 is werkgever door een ouder geïnformeerd dat werkneemster zich op de website Sitly aanbood voor het verrichten van oppasdiensten. Werkgever heeft toen op Sitly een nepprofiel aangemaakt onder de (fictieve) naam X. Tussen 12 september 2024 en 29 september 2024 hebben 'X' en werkneemster op die site gecorrespondeerd over de mogelijkheden van het verlenen van oppasdiensten. Bij brief van 11 oktober 2024 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen. In die brief wordt als dringende reden voor dat ontslag aangevoerd dat werkneemster in strijd met het bepaalde in de cao en bovendien zonder toestemming, tijdens vermeende arbeidsongeschiktheid proactief oppasdiensten op Sitly heeft aangeboden en/of verricht. Bij brief van haar gemachtigde van 28 oktober 2024 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet en uitbetaling van het achterstallige salaris. Werkgever heeft op 29 januari 2025 (de datum waarop ook het verweerschrift is ingediend) bij brief aan werkneemster meegedeeld dat hij het ontslag op staande voet alsnog intrekt 'wegens proceseconomische redenen'. Werkgever verzoekt om terugbetaling van het te veel betaalde loon.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of het ontslag op staande voet als ingetrokken kan worden beschouwd. Een ontslag op staande voet is een eenzijdige rechtshandeling die niet kan worden ingetrokken als de wederpartij niet met die intrekking akkoord gaat. In dit geval heeft werkneemster niet expliciet ingestemd met de intrekking van het ontslag op staande voet. Zij heeft echter vóór de indiening van het verzoekschrift meerdere malen om intrekking van dat ontslag verzocht en heeft zich na ontvangst van de brief van werkgever en het verweerschrift van 29 januari 2024 niet tegen die intrekking verzet. Ter zitting heeft zij meegedeeld dat zij haar primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet (en

de overige primaire verzoeken) handhaaft. Gelet op deze gang van zaken is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster impliciet heeft ingestemd met de intrekking van het ontslag op staande voet. Dat ontslag is dus van tafel en de arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat dus nog steeds. Omdat de arbeidsovereenkomst op 11 oktober 2024 niet is geëindigd, is werkgever het door werkneemster verzochte loon (althans het loon tijdens ziekte) vanaf 11 oktober 2024 verschuldigd. Nu de bedrijfsarts op 28 oktober 2024 heeft vastgesteld dat werkneemster onveranderd arbeidsongeschikt is en werkgever dit niet (meer) heeft weersproken, is voor de loonvordering geen deskundigenverklaring ex artikel 7:629a BW vereist. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsduur per 1 januari 2024 drie of vier dagen per week bedraagt. De kantonrechter is van oordeel dat er nog steeds sprake is van een dienstverband voor vier dagen per week. Werkgever zal worden veroordeeld om het nog onbetaalde gebleven gedeelte van het loon (althans het loon tijdens ziekte conform de cao) vanaf 11 oktober 2024 te voldoen berekend naar een salaris van € 2.647,50 bruto per maand (te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 4% eindejaarsuitkering). Vaststaat dat werkneemster in de periode van 11 januari 2023 tot haar ziekmelding op 8 mei 2023 gedurende één dag per week betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Werkneemster heeft niet (of in ieder geval onvoldoende) betwist dat werkgever over die ene dag ouderschapsverlof per week 100% van het salaris heeft betaald, terwijl hij slechts 70% daarvan verschuldigd was (overeenkomstig het bepaalde in artikel 6:3 lid 3 van de Wet arbeid en zorg.) De kantonrechter neemt dan ook als vaststaand aan dat werkgever over de ouderschapsverlofdagen in die periode 30% te veel salaris aan werkneemster heeft betaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2994

Zaaknummer: 11444188 AO VERZ 24-150

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: E.J.M. van der Lans, E.C. Koster, L.I. Duterloo en S.J. de Graaf

Wetsartikelen: